 บริษัท เอเชียเอ็นซี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)	นโยบายแผนสืบทอดตำแหน่ง	
	เลขที่เอกสาร : ASIANSEA-2564-021	แก้ไขครั้งที่ : 001
	วันที่มีผลบังคับใช้ : 8 พฤศจิกายน 2566	หน้าที่ : 1 จาก 4

นโยบายแผนสืบทอดตำแหน่ง

บริษัท เอเชียเอ็นซี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย (บริษัทฯ) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรและมุ่งพัฒนาระบบการบริหารจัดการกำลังคนให้มีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านการวางแผนกำลังคน การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กร รวมถึงการเพิ่มประสิทธิภาพในภาพรวมของการบริหารองค์กรด้วยการเตรียมความพร้อมเพื่อทดแทนบุคลากรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เพื่อให้สามารถตอบสนองและรองรับการเติบโต และ/หรือ การเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการกำหนดแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เพื่อเป็นแนวปฏิบัติในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่จะเข้ามาดำรงตำแหน่งทดแทน (Successor) ใน “ตำแหน่งงานที่สำคัญ” (Key Position) ที่อาจว่างลงในอนาคตได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับทิศทางการบริหารและการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์องค์กร

วัตถุประสงค์

1. เพื่อประเมินตำแหน่งงานตามแผนอัตรากำลังและโครงสร้างองค์กร ให้ทราบตำแหน่งงานที่สำคัญ เพื่อประเมินความพร้อมและความสามารถของบุคลากรที่อยู่ในตำแหน่ง
2. เพื่อให้มีแผนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรล่วงหน้า โดยสรรหาและพัฒนาจากบุคลากรภายใน หรือสรรหาจากภายนอกเพื่อรองรับการเกษียณอายุ หรือทดแทนบุคลากรในตำแหน่งงานที่เป็นที่หมายปองของตลาด/คู่แข่ง
3. เพื่อลดการสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในตำแหน่งงานสำคัญ
4. เพื่อจูงใจและรักษานักงานที่มีความสามารถและมีศักยภาพ โดยการวางแผนการพัฒนาศักยภาพและโอกาสในการปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

ขั้นตอนการดำเนินการตามแผนการสืบทอดตำแหน่ง

1. “ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง” ที่ต้องมีแผนสืบทอดตำแหน่ง ได้แก่ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และประธานเจ้าหน้าที่สายการเงิน
2. คณะกรรมการบริษัทและสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เป็นผู้พิจารณาเห็นชอบกำหนด ผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง ตามที่ฝ่ายจัดการเสนอ ทั้งนี้ หากไม่สามารถหาผู้สืบทอดตำแหน่งที่มีความเหมาะสมได้จากภายในบริษัท หรือจากบริษัทย่อย บริษัทอาจพิจารณาทำการสรรหาจากบุคคลที่มีความสามารถจากภายนอกได้ และหากตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง ว่างลงในอนาคต คณะกรรมการบริษัทและสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน จะนำเสนอรายชื่อบุคคลดังกล่าวให้คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งเป็นผู้บริหารระดับสูงต่อไป
3. คณะกรรมการบริษัทและสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน กำหนดแผนพัฒนารายบุคคล สำหรับผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง ซึ่งจะประกอบไปด้วยการพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำ การพัฒนาความรู้ตามสายงาน การโยกย้ายงาน การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ และการมอบงานพิเศษตามความเหมาะสม เพื่อให้มั่นใจว่า กลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่งจะมีความพร้อมในการทดแทนตำแหน่งงานที่กำหนดในอนาคตได้
4. ในกรณีที่บริษัทยังไม่สามารถดำเนินการกำหนดตัวผู้สืบทอดตำแหน่งของผู้บริหารระดับสูงได้ หรือยังอยู่ในระหว่างการดำเนินการ และเกิดกรณีที่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงว่างลง หรือผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ บริษัทจะดำเนินการดังนี้ เพื่อให้การดำเนินธุรกิจของบริษัทเป็นไปอย่างต่อเนื่อง

1) แต่งตั้งผู้รักษาการ

ในกรณีที่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงที่ว่างลง หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ เป็นตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร คณะกรรมการบริษัทจะมอบหมายให้ผู้ดำรงตำแหน่งใกล้เคียง หรือตำแหน่งรองลงมาเป็นผู้รักษาการชั่วคราว จนกว่าจะสรรหาบุคคลที่จะเข้ามาดำรงตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหารจะเสร็จสิ้น

2) การสรรหาและแต่งตั้งผู้บริหารระดับสูงระหว่างที่มีการแต่งตั้งผู้รักษาการ

ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัทจะตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณารายชื่อผู้สมัคร และนำเสนอรายชื่อต่อคณะกรรมการบริษัท และสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เพื่อพิจารณาคัดเลือกผู้ที่เหมาะสม โดยหากเห็นว่าสมควร คณะกรรมการบริษัท และสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน จะพิจารณาเสนอชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อให้พิจารณาแต่งตั้งเป็นผู้บริหารระดับสูงต่อไป

ในกรณีที่ไม่มีบุคลากรภายในบริษัทและบริษัทย่อยที่มีคุณสมบัติตรงตามที่คณะกรรมการบริษัท และสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน กำหนด ให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลคัดเลือกและเสนอรายชื่อจากบุคคลภายนอกอย่างน้อย 2 ท่าน และนำเสนอรายชื่อต่อคณะกรรมการบริษัท และสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนพิจารณา โดยหากเห็นว่าสมควร คณะกรรมการบริษัท และสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน จะพิจารณาเสนอชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อให้พิจารณาแต่งตั้งเป็นผู้บริหารระดับสูงต่อไป

5. คณะกรรมการบริษัท และสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน อาจพิจารณากำหนดผู้สืบทอดตำแหน่งสำคัญอื่น ตามแต่เห็นสมควร ตามแนวทางเดียวกันกับการกำหนดผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงได้

6. พิจารณาให้ความเห็นชอบกำหนดตำแหน่งงานสำคัญอื่น ที่จะต้องมีแผนสืบทอดตำแหน่ง ซึ่งหมายความถึง ตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ และผู้บริหารระดับกลาง ที่ตอบสนองต่อ วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของบริษัทฯ โดยเฉพาะตำแหน่งผู้บริหารระดับกลางที่หายาก มีการแข่งขันในตลาดสูง สำคัญต่อการดำเนินงาน และ/หรือ ต้องมีประสบการณ์สูงหรือต้องผ่านการฝึกอบรมเป็นระยะเวลานานจึงจะมีความสามารถตามที่ต้องการ

ประธานเจ้าหน้าที่บริหารสายการเงินและกรรมการผู้จัดการ ร่วมกับผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ประเมินตำแหน่งงานที่สำคัญอื่น โดยหลักเกณฑ์การประเมิน จะได้รับการทบทวนจากคณะกรรมการบริษัท และสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และ มีการประเมินเพื่อทบทวนตำแหน่งงานหลักร่วมกับการจัดทำแผนอัตรากำลังคนประจำปี

7. ฝ่ายทรัพยากรบุคคลร่วมกับผู้บริหารสายงาน จัดทำ ใบบรรณาลักษณะงาน (Job Description) และ คุณสมบัติที่จำเป็น (Competency) ของตำแหน่งงานที่สำคัญ เพื่อให้ทราบถึงคุณสมบัติและความสามารถของตำแหน่งที่ต้องมีผู้สืบทอด


8. ฝ่ายทรัพยากรบุคคลร่วมกับผู้บริหารสูงสุดตามสายงาน และผู้บังคับบัญชาสูงสุดจากฝ่ายอื่น รวมเป็น 3 คน ร่วมกันประเมินเพื่อกำหนดผู้สืบทอดตำแหน่งงานสำคัญอื่น โดยจะพิจารณาจากพนักงานของบริษัทและบริษัทย่อยเป็นลำดับแรก โดยประเมินจาก

1) ผลการปฏิบัติงาน (KPIs)

2) ศักยภาพ โดยพิจารณาจากศักยภาพความเป็นผู้นำ (Leadership Competency) และ พฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร (Core Value) ที่กำหนดโดยคณะกรรมการบริษัท

ผู้ผ่านการประเมินเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง จะถือเป็นพนักงานผู้มีศักยภาพสูง (High Potential Talent) และจะได้รับการพัฒนาตามแผนการพัฒนารายบุคคล เพื่อเตรียมเป็นผู้นำขององค์กรในอนาคต

ทั้งนี้ หากไม่สามารถหาผู้สืบทอดตำแหน่งที่มีความเหมาะสมได้จากภายในบริษัท หรือจากบริษัทย่อย บริษัทอาจพิจารณาทำการสรรหาจากบุคคลผู้มีความสามารถจากภายนอกได้

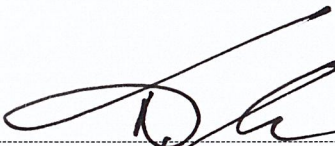
 บริษัท เอเชียเอ็นซี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)	นโยบายแผนสืบทอดตำแหน่ง	
	เลขที่เอกสาร : ASIANSEA-2564-021	แก้ไขครั้งที่ : 001
	วันที่มีผลบังคับใช้ : 8 พฤศจิกายน 2566	หน้าที่ : 3 จาก 4

9. ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ร่วมกับกรรมการผู้จัดการ กำหนดแผนพัฒนารายบุคคล สำหรับผู้สืบทอดแต่ละตำแหน่ง ซึ่งจะประกอบไปด้วยการพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำ การพัฒนาความรู้ตามสายงาน การโยกย้ายงาน การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ การมอบงานพิเศษตามความเหมาะสม เพื่อให้มั่นใจว่า กลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่งจะมีความพร้อมในการทดแทนตำแหน่งงานที่กำหนดในอนาคตได้
10. ผู้บริหารสูงสุดสายงานทรัพยากรบุคคล รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายสืบทอดตำแหน่งต่อคณะกรรมการบริษัท และสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และทบทวนรายชื่อผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง (ถ้ามี) ร่วมกับคณะกรรมการบริษัท และสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

คณะกรรมการบริษัท และสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน จะพิจารณาทบทวนนโยบายการสืบทอดตำแหน่งอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และจะนำเสนอต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณาแก้ไขเพิ่มเติมนโยบายนี้ตามที่เหมาะสม

นโยบายฉบับนี้ครอบคลุมเฉพาะบริษัทและบริษัทย่อยที่ดำเนินกิจการในประเทศไทย


นโยบายฉบับนี้ คณะกรรมการบริษัท ได้พิจารณาและอนุมัติ ในการประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 5/2566 เมื่อวันที่ 8 พฤศจิกายน 2566 ทั้งนี้ ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 8 พฤศจิกายน 2566 เป็นต้นไป



(นายสุริยะ ประสาทบัณฑิตย์)

ประธานกรรมการบริษัท

บริษัท เอเชียเอ็นซี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

 บริษัท เอเชีย ซี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)	นโยบายแผนสืบทอดตำแหน่ง	
	เลขที่เอกสาร : ASIANSEA-2564-021	แก้ไขครั้งที่ : 001
	วันที่มีผลบังคับใช้ : 8 พฤศจิกายน 2566	หน้าที่ : 4 จาก 4

ประวัติการแก้ไข

แก้ไขครั้งที่	เห็นชอบโดยคณะกรรมการ	อนุมัติ / ทบทวน โดยคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ / วันที่	วันที่บังคับใช้	รายละเอียดการแก้ไข
000	NRC	23 ธันวาคม 2564	23 ธันวาคม 2564	ฉบับแรก
001	NRC	5/2566 - 8 พฤศจิกายน 66	8 พฤศจิกายน 2566	